

## HUBUNGAN KOMUNIKASI INFORMAL DENGAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN BIRO KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT DAERAH PROPINSI JAWA BARAT

**Nur Azizah, Riffka Fauzany**

Prodi Perhotelan, Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa Bandung

*nur.azizah@poljan.ac.id*

Prodi Keuangan dan Perbankan, Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa Bandung

*riffka.fauzany@poljan.ac.id*

**Abstract :** *This study aims to determine whether there is a relationship between Informal Communication and Work Effectiveness of Employees in the Career Development Section of the Regional Secretariat of the Regional Secretariat of West Java Province. The problems studied in this study relate to the existence of low employee performance and effectiveness in the Career Development Section of the Regional Secretariat of the Regional Secretariat of West Java Province. The research method used is descriptive analytical method. The data analysis technique used is correlation test using Rank Spearman correlation and hypothesis testing using t-student test. The results of the study, the employee's perception of the Informal Communication Program is "medium". Meanwhile, for shows the employee's perception of the employee's work effectiveness is "high". Informal Communication with Employee Work Effectiveness in the Career Development Section of the Regional Secretariat of West Java Province, in general, is good. However, the organization must further enhance cooperation so that the working relationship can be established properly. So the hypothesis "There is a Positive Relationship between Informal Communication with Employee Work Effectiveness", can be accepted.*

**Keywords :** *Informal Communication, Employee Work Effectiveness*

### 1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah yang menunjukkan adanya pembagian tugas antara orang-orang didalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor dominan didalam organisasi adalah manusia. Sebab manusia sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang memadai, karena kegagalan dalam sumber daya manusia akan mengakibatkan kerugian yang pada akhirnya berdampak pada kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan (Matorang, 2019).

Biro Kepegawaian khususnya pada bagian Pengembangan Karir Karyawan merupakan organisasi pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, yang mempunyai peranan sebagai staf Sekretaris Daerah berusaha agar peranannya sebagai *auxiliary staff* dan *advisory staff* tetap dapat dipertahankan. Khususnya pada bagian Pengembangan Karir Karyawan yang merupakan bagian dari Biro Kepegawaian tidak terlepas dari masalah efektivitas kerja dari para karyawannya. Hasil kerja bersama pada Biro Kepegawaian terhimpun identifikasi lingkungan strategis internal dan eksternal yang terdiri dari kekuatan (*Strenght*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunity*) dan ancaman (*Threat*). Berdasarkan analisis SWOT, diketahui salah satu

kelemahan (*Weakness*) pada Bagian Penembangan Karir Biro Kepegawaian adalah disiplin pegawai yang masih relatif rendah.

Dalam setiap usaha organisasi, komunikasi mempunyai peranan sentral. terutama dalam masalah efektivitas organisasi. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan pekerja ketujuan dan sasaran organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Chester I Barnard dalam (Luthans & Fred, 2006) adalah Komunikasi merupakan kekuatan dalam membentuk organisasi. Ada tiga unsur pokok organisasi, salah satunya adalah komunikasi dan yang lainnya adalah tujuan organisasi dan kesesuaian. Baginya komunikasi dapat membuat dinamis suatu sistem kerjasama dalam organisasi pada partisipasi orang-orang didalamnya.

Jika komunikasi dianggap aspek yang paling penting bagi peningkatan efektivitas organisasi, maka secara logis akan timbul pertanyaan sehubungan dengan cara memperbaiki pertukaran informasi yang diperlukan dalam susunan organisasi. Disini masalahnya adalah cara meningkatkan ketepatan, arus dan penerimaan komunikasi yang relevan sehingga tingkat ketidakpastian dapat ditekan sampai serendah mungkin.

Dalam proses komunikasi di suatu organisasi dikenal berbagai jaringan komunikasi yang secara garis besar dibagi dua yaitu jaringan komunikasi formal dan informal. Dalam kenyataannya jaringan-jaringan tersebut digunakan untuk mengefektikan alur informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan dan pengembangan organisasi (Amryti, 2005).

Komunikasi merupakan sarana atau alat yang memungkinkan terlaksananya setiap tujuan, dilakukan dari atasan kepada bawahan, juga sesama karyawan dalam rangka menyampaikan pesan yang perlu diketahui secara lisan dan tulisan. Komunikasi menghubungkan tujuan organisasi dengan semua unsur manusia yang terlibat didalamnya. Selain itu dengan adanya komunikasi, karyawan dapat menyampaikan gagasan, ide, saran, pendapat dan keluhan mereka baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan komunikasi yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif yang kemudian akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan pada akhirnya tujuan dari organisasi akan tercapai dengan baik (I. N. W. dan H. Siagian, 2017).

## **2. KERANGKA TEORITIS**

### **Komunikasi Informal**

Pesan Dalam Komunikasi Informal itu tidak berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, sehingga alur komunikasinya tidak ditentukan dalam struktur organisasi dan dalam pembagian tugas, dan dapat terjadi dimana saja, kapan saja, dan diantara siapa saja.

Komunikasi Informal adalah bentuk komunikasi yang memiliki dampak ganda, bisa membantu dan juga bisa merintangangi organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Dampak ganda tersebut merupakan akibat dari karakter komunikasi informal yaitu memiliki kecepatan tinggi dalam mengalirkan pesan.

(Hasibuan Malayu, 2003) menyebutkan bahwa “bentuknya (komunikasi informal) yang nyata dapat berwujud: pertemuan tidak resmi (*lobbying*), pembicaraan dari hati ke hati, ngobrol, bercanda, dan sebagainya.

Proses komunikasi dapat terjadi jika ada dua orang atau lebih melakukan interaksi, semakin banyak orang yang melakukan interaksi, maka proses komunikasi akan semakin beragam. Proses komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk koordinasi dan mengarahkan kegiatan pegawai ke tujuan dan sasaran organisasi. Dalam teori organisasi yang lengkap, komunikasi menduduki tempat sentral karena struktur luasnya dan lingkup organisasi hampir sepenuhnya ditentukan oleh proses komunikasi (Hardjo & Siregar, 2012).

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan adanya komunikasi manusia dapat saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Pentingnya komunikasi tidak dapat dipungkiri, begitu pula halnya dengan organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya.

Komunikasi disebut efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas/dipahami, dipersepsi/ditafsirkan dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan. Dengan komunikasi yang baik, maka masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi dapat terselesaikan. Manajemen terbuka akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik yaitu antara pimpinan dan bawahan maupun sesama rekan kerja.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan hal-hal yang mempengaruhi komunikasi yang efektif (Hasibuan Malayu, 2003) yaitu:

- 1) Penyampaian informasi, komunikasi dilakukan untuk menyampaikan informasi atau berita dari komunikator kepada komunikan.
- 2) Hambatan komunikasi, dalam berkomunikasi dengan orang lain, tidak semua yang kita harapkan sesuai dengan kenyataan. Terdapat hambatan-hambatan seperti hambatan bahasa dan teknis.
- 3) Umpan balik, umpan balik menciptakan komunikasi dua arah. Kita mengetahui apakah pesan/informasi yang disampaikan sesuai dengan maksud.
- 4) Keterbukaan, keterbukaan menunjukkan kita membuka diri pada orang-orang yang berinteraksi dengan kita. Dari sini orang lain akan mengetahui pendapat, pikiran dan gagasan kita sehingga komunikasi akan mudah dilakukan.
- 5) Hubungan kerja, komunikasi menyebabkan adanya hubungan kerja baik dengan pimpinan atau dengan sesama rekan kerja.

Dalam (Luthans & Fred, 2006) disebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komunikasi yang efektif adalah tergantung dari pemilihan saluran media komunikasi. Melalui saluran media komunikasi, informasi yang diterima dapat diteruskan kepada orang lain (seseorang atau lebih).

### **Efektivitas Kerja Karyawan**

Tercapainya tujuan organisasi pada dasarnya banyak ditentukan oleh unsur manusia yang ada di dalamnya dengan tidak mengesampingkan unsur-unsur lainnya. Oleh karena itu, manusia dengan segala potensinya perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga dapat diarahkan untuk mencapai efektivitas kerja yang diharapkan. Jadi, efektivitas adalah tingkat keberhasilan dari tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Dan et al., 2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap efektivitas kerja organisasi menurut (Richard, 2013) dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini :

<b>Karakteristik Organisasi</b>	<b>Karakteristik Lingkungan</b>
<u>Struktur</u> Desentralisasi Spesialisasi Formulasi Besarnya Organisasi	<u>Ekstern</u> Kekomplek-an Kestabilan Ketidakteraturan <u>Intern</u> Orientasi pada karya

<u>Teknologi</u> Operasi bahan pengetahuan	Pekerja sentries Orientasi pada hukuman  Keamanan versus resiko Keterbukaan versus pertahanan
<b>Karakteristik Pekerja</b>  <u>Keterikatan pada organisasi</u> Ketertarikan Kemantapan kerja Keikatan (komitmen)  <u>Prestasi kerja</u> <u>Motivasi tujuan dan kebutuhan</u> <u>Kemampuan</u> <u>Kejelasan pesan</u>	<b>Kebijakan dan Praktek Manajemen</b>  Penyusunan rencana strategis Pencarian dan pemanfaatan sumber daya Proses-proses komunikasi Kepemimpinan dan pengambilan keputusan Inovasi dan adaptasi organisasi

**Gambar 1**  
**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi**

Faktor Yang Berpengaruh dalam efektivitas kerja suatu organisasi adalah faktor manusia sebagai pekerjaanya. Keterkaitan manusia pada organisasi yang dibentuknya tidak lain untuk memberi tatanan fasilitas internal dan iklim organisasi untuk dapat mencapai sasaran yang dikehendaki. Bila masing-masing individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan maka kondisi ini akan membantu peningkatan efektivitas, yang pada akhirnya memberikan kontribusi kepada pencapaian efektivitas kelompok dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk mendapatkan tingkatan-tingkatan efektivitas kerja, diperlukan pengukuran terhadap aspek-aspek dasar yang mengakibatkan dihasilkannya efektivitas kerja. Aspek-aspek yang bisa dipergunakan dalam pengukuran efektivitas kerja itu bisa dari beberapa hal, misalnya dari perencanaan, dari pelaksanaan atau dari hasil evaluasi seluruh kegiatan.

Efektivitas kerja karyawan dapat diukur dari beberapa hal, seperti yang dikemukakan oleh (S. Siagian, 2017):

- 1) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai.
- 2) Kejelasan strategi pencapaian tujuan.
- 3) Proses analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap.
- 4) Perencanaan yang matang.
- 5) Penyusunan program yang tepat.
- 6) Tersedianya sarana dan prasarana kerja.
- 7) Pelaksanaan yang efektif.
- 8) Sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik.

### 3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini yakni Biro Kepegawaian khususnya pada bagian Pengembangan Karir Karyawan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan penelitian yaitu Hubungan Komunikasi Informal Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Pengembangan Karir Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis. Teknik analisis data yang

digunakan adalah uji korelasi dengan menggunakan korelasi Rank Spearman dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t-student (Sugiyono, 2015). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Lapangan yang mencakup Studi Dokumentasi/Arsip, serta menggunakan Studi Kepustakaan

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus *Korelasi Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Setelah diperoleh nilai  $r_{xy}$ , kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan  $N = 10$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut rekapitulasi hasil perhitungannya :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,693	0,632	Valid
2.	0,733	0,632	Valid
3.	0,756	0,632	Valid
4.	0,560	0,632	Tidak Valid
5.	0,810	0,632	Valid
6.	0,860	0,632	Tidak Valid
7.	0,707	0,632	Valid
8.	0,855	0,632	Valid
9.	0,656	0,632	Valid
10.	0,860	0,632	Valid
11.	0,770	0,632	Valid
12.	0,680	0,632	Valid
13.	0,733	0,632	Valid
14.	0,682	0,632	Valid
15.	0,810	0,632	Valid
16.	0,725	0,632	Valid
17.	0,409	0,632	Tidak Valid
18.	0,860	0,632	Valid
19.	0,764	0,632	Valid
20.	0,707	0,632	Valid

Sumber : Hasil Uji Coba Angket

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y**

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0,811	0,632	Valid
2.	0,791	0,632	Valid
3.	0,586	0,632	Tidak Valid
4.	0,705	0,632	Valid
5.	0,717	0,632	Valid
6.	0,657	0,632	Valid
7.	0,687	0,632	Valid
8.	0,715	0,632	Valid
9.	0,569	0,632	Tidak Valid
10.	0,739	0,632	Valid
11.	0,739	0,632	Valid
12.	0,758	0,632	Valid
13.	0,766	0,632	Valid
14.	0,814	0,632	Valid
15.	0,779	0,632	Valid
16.	0,715	0,632	Valid
17.	0,666	0,632	Valid
18.	0,441	0,632	Tidak Valid
19.	0,677	0,632	Valid
20.	0,811	0,632	Valid

Sumber : Hasil Uji Coba Angket

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas terhadap 20 item angket untuk variabel X yaitu komunikasi informal menunjukkan sebanyak 17 item dinyatakan valid. Sebanyak 3 item dinyatakan tidak valid. Sehingga angket yang digunakan untuk mengumpulkan data komunikasi informal berjumlah 17 item. Selanjutnya pengujian terhadap 20 item angket untuk variabel untuk variabel Y yaitu efektivitas kerja karyawan menunjukkan sebanyak 17 item dinyatakan valid. Sebanyak 3 item dinyatakan tidak valid. Sehingga angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel efektivitas kerja karyawan berjumlah 17 item.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas ini digunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket sebagaimana terlampir. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas tampak pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y**

Variabel	Hasil		Keterangan
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
Variabel X (Komunikasi Informal)	0,961	0,632	Reliabel
Variabel Y (Efektivitas Kerja Karyawan)	0,933	0,632	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Coba Angket

Hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y menunjukkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, penulis menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan, artinya tidak ada hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

### c. Analisis Data

#### 1. Uji Korelasi

Sesuai dengan judul penelitian, masalah yang dibahas adalah bagaimana hubungan antara Komunikasi Informal Dengan Efektivitas Kerja Karyawan. Untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka formula yang digunakan adalah Rank Spearman. Rumus ini digunakan karena tingkat skala pengukuran yang dipakai peneliti adalah ordinal.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- Menyusun rangking jawaban responden dari tiap-tiap variabel dengan nilai *ekstrem score* pada ranking terbesar (Sugiyono, 2015). Adapun tabel data hasil pengamatan dan ranking variabel X dan variabel Y adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Data Hasil Pengamatan dan Ranking**  
**Variabel X dan Variabel Y**

No. Resp.	Skor		Rank		di	di <sup>2</sup>
	X	Y	X	Y		
1	66	71	21,5	22,5	-1	1
2	62	74	12,5	27,5	-15	225
3	70	81	27,5	31	-3,5	12,25
4	70	72	12,5	25	-12,5	156,25
5	60	58	5,5	3	2,5	6,25
6	62	62	12,5	8	4,5	20,25
7	57	67	2	15	-13	169
8	65	63	17,5	10,5	7	49
9	68	70	25	20	5	25
10	66	60	21,5	5,5	16	256
11	67	58	24	3	21	441
12	54	56	1	1	0	0

13	66	70	21,5	20	1,5	2,25
14	59	58	3,5	3	0,5	0,25
15	60	64	5,5	12	-6,5	42,25
16	62	72	12,5	25	-12,5	156,25
17	66	71	21,5	22,5	-1	1
18	73	62	30,5	8	22,5	506,25
19	70	79	27,5	30	-2,5	6,25
20	59	60	3,5	5,5	-2	4
21	65	76	17,5	29	-11,5	132,25
22	62	63	12,5	10,5	2	4
23	65	67	17,5	15	2,5	6,25
24	69	72	26	25	1	1
25	72	68	29	17	12	144
26	61	62	7	8	-1	1
27	63	69	13	18	-5	25
28	64	74	14,5	27,5	-13	169
29	64	67	14,5	15	-0,5	0,25
30	73	66	30,5	13	17,5	306,25
31	65	70	17,5	20	-2,5	6,25
<b>JML</b>	<b>1997</b>	<b>2083</b>				<b>2874,75</b>

- b. Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa data hasil penelitian mempunyai rank kembar banyak, maka rumus yang digunakan untuk analisis korelasinya adalah sebagai berikut:

Sebelum menggunakan rumus di atas, untuk menetapkan nilai  $\sum X^2$  dan  $\sum Y^2$  terlebih dahulu mencari nilai  $T_x$  dan  $T_y$  dengan rumus: dan

Adapun data rank kembar yang terdapat pada variabel X terdiri dari 12 kelompok, yaitu:

t = 2 sebanyak 5 kelompok

t = 4 sebanyak 2 kelompok

t = 5 sebanyak 1 kelompok

Sehingga:

$$\begin{aligned}
 \sum T_x &= \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \\
 &\quad \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} \\
 &= 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 5 + 5 + 10 \\
 &= 22,5
 \end{aligned}$$

Sedangkan rank kembar yang terdapat pada variabel Y adalah terdiri dari 6 kelompok, yaitu:

t = 2 sebanyak 3 kelompok

t = 4 sebanyak 2 kelompok

t = 5 sebanyak 1 kelompok

Sehingga:



$$\begin{aligned}\sum T_Y &= \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \\ &\quad \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} \\ &= 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 2 + 2 + 2 + 2 \\ &= 10,5\end{aligned}$$

Setelah nilai  $\sum T_X$  dan  $\sum T_Y$  diperoleh, maka dapat dicari nilai  $\sum X^2$  dan  $\sum Y^2$  dengan rumus:

Sehingga:

$$\begin{aligned}\sum X^2 &= \frac{31^3 - 31}{12} - 22,5 \\ &= \frac{29760}{12} - 22,5 \\ &= 2480 - 22,5 \\ &= 2457,5\end{aligned}$$

Sehingga:

$$\begin{aligned}\sum Y^2 &= \frac{31^3 - 31}{12} - 10,5 \\ &= \frac{29760}{12} - 10,5 \\ &= 2480 - 10,5 \\ &= 2469,5\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan-perhitungan di atas, dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum d_i^2 &= 2874,75 \\ \sum X^2 &= 2457,5 \\ \sum Y^2 &= 2469,5\end{aligned}$$

Selanjutnya angka-angka tersebut disubstitusikan pada rumus koefisien korelasi ( $r_s$ ) untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y, yaitu:

Sehingga :

$$\begin{aligned} r_s &= \frac{2457,5 + 2469,5 - 2874,75}{2 \cdot \sqrt{(2457,5)(2469,5)}} \\ &= \frac{2052,25}{2 \cdot \sqrt{6068796,25}} \\ &= \frac{2052,25}{4926} \\ &= 0,42 \end{aligned}$$

Harga koefisien korelasi ( $r_s$ ) adalah sebesar 0,42. Kemudian dikonsultasikan pada tabel tentang batas-batas ( $r_s$ ) untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X dan Variabel Y.

**Tabel 5**  
**Klasifikasi Koefisien Korelasi**

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diperoleh koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y sebesar 0,42 dan terletak diantara 0,40 - 0,599 yaitu termasuk kategori sedang. Artinya bahwa hubungan antara Komunikasi Informal Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Pengembangan Karir Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat berada pada taraf sedang.

## 2. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel X (Komunikasi Informal) dan variabel Y (Efektivitas Kerja Karyawan), perlu diadakan uji hipotesis. Rumus yang digunakan untuk mengukur hipotesis adalah dengan uji signifikansi koefisien korelasi (uji *t student*). dengan ketentuan:

- $H_0 : \rho = 0$ , korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara variabel X dan variabel Y.
- $H_a : \rho \neq 0$ , korelasi berarti, artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel X dan variabel Y.

Dengan tingkat signifikansi (0,05) derajat kebebasan ( $dk=n-2$ ) dengan uji dua arah (*two tailed*) dan berpedoman pada tabel, maka hipotesis yang digunakan adalah :

Hipotesis nol ( $H_0$ ), diterima jika :

$$t(1 - \alpha)(dk) \geq t_{hitung} \text{ atau } t_{tabel} \geq t_{hitung}$$

Hipotesis kerja ( $H_a$ ), diterima jika :

$$t(1 - \alpha)(dk) \leq t_{hitung} \text{ atau } t_{tabel} \leq t_{hitung}$$

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \quad (\text{Sidney Siegel, 1997:263})$$

$$t = 0,42 \sqrt{\frac{31-2}{1-(0,42)^2}}$$

$$= 0,42 \sqrt{\frac{29}{0,8236}}$$

$$= 0,42 (5,31)$$

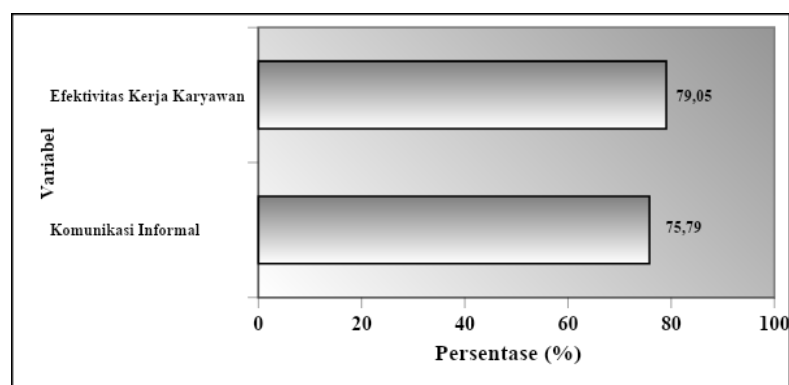
$$= 2,2302 \text{ dibulatkan menjadi } 2,230$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh  $t_{hitung} = 2,230$ , sedangkan pada  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $= 0,95$  atau  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk)  $N - 2 = 31 - 2 = 29$  diperoleh nilai sebesar 2,045, maka  $t_{hitung} = 2,230 > t_{tabel} = 2,045$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis “Terdapat Hubungan yang Positif antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan.”, dapat diterima

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa skor Komunikasi Informal sebesar 1997, jika dipersentasekan dengan skor kriteria diperoleh nilai sebesar 75,79%, angka tersebut kemudian dikonsultasikan pada daerah kontinum, ternyata hasil penelitian terletak pada daerah kontinum sedang. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 75,79% responden mempunyai persepsi yang sedang terhadap Komunikasi Informal. Sementara sekitar 24,21% responden mempunyai persepsi bahwa Komunikasi Informal Pada Bagian Pengembangan Karir Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat masih belum sesuai harapan.

Sementara untuk hasil analisis tentang efektivitas kerja karyawan sebesar 2083, jika dipersentasekan dengan skor kriteria diperoleh nilai sebesar 79,05%, angka tersebut kemudian dikonsultasikan pada daerah kontinum, ternyata hasil penelitian terletak pada daerah kontinum tinggi. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 79,05% efektivitas kerja karyawan sudah tercapai, sementara sisanya sekitar 20,95% responden beranggapan bahwa efektivitas kerja karyawan belum tercapai. Untuk lebih jelasnya penulis visualisasikan kedalam gambar berikut:



Sumber : Hasil Pengolahan Angket

**Gambar 3**

Persentase Perolehan Skor Variabel X dan Variabel Y dari Skor Kriteria

Hasil dari perhitungan uji korelasi Rank Spearman memberikan nilai  $r_s = 0,42$ , apabila dikonsultasikan dengan batas-batas nilai  $r$  (korelasi) maka berada pada batas  $0,400 - 0,599$  yang termasuk dalam kategori sedang. Ini berarti nilai  $r_s = 0,42$  menunjukkan adanya hubungan positif antara Komunikasi Informal Dengan Efektivitas Kerja Karyawan, dan derajat hubungan tersebut adalah sedang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} = 2,230$ , sedangkan  $t_{tabel} 2,045$ , artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  yang menyatakan tidak ada hubungannya ditolak dan tentu saja  $H_a$  yang menyatakan ada hubungan diterima. Sehingga hipotesis “Terdapat Hubungan yang Positif antara Komunikasi Informal Dengan Efektivitas Kerja Karyawan.”, dapat diterima.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Biro Kepegawaian khususnya pada bagian Pengembangan Karir Karyawan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat mengatakan, dari hasil yang ada sebenarnya secara perlahan perusahaan mulai mencoba untuk bangkit kembali dari kondisi yang tidak baik menjadi lebih baik kedepannya.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian (Esso, 2013) yang menyatakan bahwa komunikasi informal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian (Matorang, 2019) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Komunikasi Informal di Bagian Pengembangan Karir Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat telah berjalan dengan baik walaupun masih ada kelamahan. Hal ini dilihat berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Komunikasi Informal di Bagian Pengembangan Karir Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat diperoleh skor sebesar 75,79% ternyata hasilnya terletak pada daerah tinggi. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 75,79% responden mempunyai persepsi yang tinggi terhadap komunikasi informal. Sementara sekitar 24,21% responden mempunyai persepsi bahwa Komunikasi Informal di Bagian Pengembangan Karir Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, masih belum terpenuhi dan belum sesuai harapan.
- b. Kondisi efektivitas kerja karyawan di Bagian Pengembangan Karir Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, mempunyai kecenderungan yang tinggi. Hal ini berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa efektivitas kerja karyawan di Bagian Pengembangan Karir Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat diperoleh skor sebesar 79,05% ternyata hasilnya terletak pada daerah tinggi. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 79,05% responden mempunyai persepsi yang tinggi efektivitas kerja karyawan Sementara sekitar 20,95% responden mempunyai persepsi bahwa Efektivitas Kerja Karyawan di Bagian Pengembangan Karir Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat masih belum tercapai secara maksimal.
- c. Berdasarkan penelitian kedua variabel antara Komunikasi Informal dengan Efektivitas Kerja Karyawan terdapat hubungan yang positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji korelasi Rank Spearman menunjukkan hubungan tingkat sedang yaitu sebesar 0,42. Setelah melakukan uji signifikasi atau uji ternyata  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  dengan  $2,230 > 2,045$ , dengan demikian hipotesis yang berbunyi “Terdapat Hubungan yang Positif antara Komunikasi Informal dengan Efektivitas Kerja Karyawan”, dapat diterima.

## Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis berusaha memberikan saran-saran yang dapat ditemukan untuk kemajuan di masa akan datang, adalah sebagai berikut:

- a. Kurang terjalinnya hubungan kerja yang baik itu disebabkan karena para karyawan sibuk dengan kegiatan masing-masing individu. Sehingga upaya yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan sehingga hubungan kerja antara para karyawan dapat terjalin dengan baik, dengan adanya hubungan kerja yang baik antara karyawan maka apa yang menjadi tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu diperlukan lebih banyak lagi interaksi diantara para karyawan salah satunya dengan komunikasi.
- b. Organisasi harus mempertahankan apa yang telah dicapai para karyawan yaitu dengan selalu mengadakan pengawasan dan evaluasi bagi para karyawan, organisasi juga harus memperhatikan apa yang menjadi keluhan dan malsalah dari para karyawan. Dalam hal ini organisasi harus cepat tangggap agar apa yang sudah tercapai dengan baik dapat dipertahankan atau bahkan bisa jadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dan, D., Untuk, D., Memperoleh, G., Sarjana, G., Ilmu, U., Dan, S., Politik, I., Komunikasi, J. I., & Pratama, Y. W. (2012). *Komunikasi organisasi dan efektivitas kerja*.
- Effendi, O. U. (2004). *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Esso, A. S. R. (2013). efek Komunikasi Antar Pribadi. *Jurnal Economix*, 1(2), 114–125.
- Hardjo, S., & Siregar, C. Y. (2012). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 4(1), 1–9. <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/753>
- Hasibuan Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Luthans, & Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)* (Edisi Baha). Andi.
- Matorang, H. D. (2019). Pengaruh Komunikasi Formal Dan Informal Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Kepegawaian Unit Pelaksana .... *JCG: Jurnal Clean Government*, 2(2), 217–225. <http://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/index.php/clean/article/view/317>
- Richard, M. S. (2013). *Keterkaitan karyawan—organisasi: Psikologi komitmen, ketidakhadiran, dan pergantian*. Erlangga.
- Siagian, I. N. W. dan H. (2017). Pengaruh Komunikasi Informal dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Komunikasi Infornal*, 5(1).
- Siagian, S. (2017). *Teori Pengembangan Organisasi*. Haji Masagung.
- Sugiyono. (2015). *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta.